

50+ employees on Czech and Moravian-Silesian labour market

Jiří BALCAR*, Marek GAVENDA

RPIC-ViP s.r.o., Výstavní 2224/8, 709 00 Ostrava, Czech Republic.

Abstract

The ageing of the Czech population brings the problem of insufficient quantitative and qualitative reproduction of the labour force, which influences the competitiveness of the country. National strategic documents emphasize the necessity of using the work potential of older people through the realization of measures supporting their employment. The efficiency of these measures depends on the characteristics of the older people, the attitudes of other labour market subjects towards them, and regional differences. Therefore, the aim of this paper is the detailed description of older people's characteristics and their situation, and the evaluation of its differences between national and regional levels. The paper did not identify any significant differences between the situation of older people on the national labour market and the labour market of the Moravian-Silesian region, which suggests the applicability of unified approach supporting the employability of 50+ people. However, a lack of interest in employing 50+ workers was identified in the case of small and medium enterprises, as well as insufficient activity by 50+ individuals themselves to lead to any improvement of their current situation.

Keywords

Ageing, employment, labour market, Moravian-Silesian Region, small and medium enterprises, 50+.

JEL Classification: J14, J24

* balcar@rpic-vip.cz (corresponding author)

This paper was developed under the Central Europe Programme co-financed by ERDF (within the framework of Central European Knowledge Platform for an Ageing Society project).

Postavení zaměstnanců 50+ na trhu práce České republiky a Moravskoslezského kraje

Jiří BALCAR, Marek GAVENDA

1. Úvod

Nedostatečná reprodukce pracovní síly z pohledu jejího množství i struktury je jedním z nejvýraznějších dopadů soudobých demografických trendů v České republice, které tak vytváří rostoucí tlak na maximální využití pracovního potenciálu starších osob. Potřeba zapojení těchto osob do produktivních aktivit je zdůrazněna také v Národním programu přípravy na stárnutí: *Konkurenceschopnost ekonomiky bude stále více záviset na investicích do vzdělání a zdraví v průběhu života a na využití schopností a dovedností starších osob. Lidé musí být zdravější a spokojenější, aby byli schopni a ochotni zůstat déle v zaměstnání. Měli by být připravováni pro delší a flexibilnější kariéru a aktivní přístup k rozvoji svých dovedností. Společnost a zaměstnavatelé musí tuto skutečnost cílevědomě reflektovat v koncepci rozvoje lidských zdrojů a začít investovat do udržení schopností, dovedností a zaměstnatelnosti rostoucího podílu starších osob na trhu práce* (MPSV, 2008).

Efektivita opatření k podpoře zaměstnanosti starších osob přijímaných zaměstnavateli či aktivit realizovaných jednotlivými pracovníky k podpoře vlastní uplatnitelnosti na trhu práce bude vždy v zásadní míře závislá na jejich znalosti trhu práce (zejména charakteristik strany nabídky a potřeb strany poptávky) a postojů jednotlivých jeho subjektů vůči starším pracovníkům. Z tohoto pohledu je však velmi důležitá také skutečnost, zda se charakteristiky starších osob a jejich vnímání jednotlivými subjekty trhu práce liší v závislosti na regionu, a bude tak nezbytný diferencovaný přístup k řešení jejich nepříznivé situace, nebo jsou tyto v rámci celé České republiky stejné.

Tento článek si proto klade za cíl podat zevrubný a maximálně objektivní popis postavení a vnímání starších osob na českém trhu práce a následně zhodnotit míru jeho odlišnosti v případě omezení pozornosti pouze na situaci ve vybraném kraji České republiky. První část stanoveného cíle bude naplněna prostřednictvím rešerše relevantní empirické literatury, přičemž potenciální zkreslení závěrů této rešerše bude minimalizováno zprostředkováním pohledu různých subjektů trhu práce, tj. zaměstnavatelů, zaměstnanců různých věkových kategorií a zprostředkovatelů zaměstnání. Pro naplnění druhé části stanoveného cíle bude provedeno dotazníkové šetření mezi malými

a středními firmami a zaměstnanci 50+ v Moravskoslezském kraji, které pomůže zhodnotit míru rozdílnosti postavení starších osob na regionálním a národním trhu práce. Pro úplnost lze uvést, že výběr Moravskoslezského kraje jako reprezentanta regionálního trhu práce byl veden skutečností, že ke konci roku 2011 tento kraj vykazoval největší podíl osob 50+ na celkovém počtu nezaměstnaných (MPSV, 2011) a má tak největší potenciál k odlišnému vnímání charakteristik starších pracovníků.

Struktura článku kopíruje postup dosažení stanoveného cíle. Následující kapitola shrnuje závěry empirických studií popisujících postavení osob 50+ na českém trhu práce (zahraniční studie na toto téma zde nejsou reflektovány z důvodu zaměření článku výlučně na české prostředí) a vytváří tak informační základnu nezbytnou pro zhodnocení rozdílnosti vnímání starších osob na regionálním trhu práce. Regionální data byla získána prostřednictvím realizace dotazníkového šetření v Moravskoslezském kraji, jehož metodika a výsledný vzorek respondentů jsou popsány v kapitole 3. V navazující kapitole pak dochází k popisu výsledků tohoto šetření a jejich srovnání s relevantními údaji na národní úrovni. Diskuze výsledků (v kapitole 5) je následně věnována formulaci závěru o podobnosti či rozdílech postavení starších osob na národním a regionálním trhu práce a praktickým konsekvencím plynoucím z tohoto závěru, popř. z dalších relevantních skutečností identifikovaných v předchozím textu.

2. Postavení starších osob na českém trhu práce

V posledních letech lze zaznamenat zvýšený zájem společnosti o problematiku pracovní uplatnitelnosti starších osob. Tento zájem je výsledkem nejen dlouhodobě nepříznivého postavení této části populace na českém trhu práce (např. Šimek, 2010; Mužná a Plesník, 2006), ale zejména vrůstající potřeby zapojení starších pracovníků do produktivních aktivit a maximálního využití jejich pracovního potenciálu.

Subjekty na trhu práce implicitně definují *starší osobu* jako osobu ve věku 50 a více let (srov. s empirickou hranicí stáří kvantifikovanou Vidovičovou a Rabušicem, 2005). Lze se domnívat, že uvedené chápání pojmu *starší osoba* je posilováno také dosa-

vadním zněním zákona o zaměstnanosti, jež definuje fyzické osoby starší 50 let věku jako kategorii nezaměstnaných, jimž se při zprostředkování zaměstnání věnuje zvýšená péče. Toto převažující vnímání pojmu *starší osoba* přijímá za vlastní také většina empirických studií (např. Bočková a kol., 2010; Svobodová a kol., 2009a a 2009b; Remr a kol., 2007; STEM, 2006). Lze však uvést, že ani užití věkového intervalu začínajícího 45 lety (např. Musilová, 2006; Musilová a Hanák, 2006) pozorované trendy a charakteristiky *starších osob* významně neovlivní.

Postavení starších osob na trhu práce vnímají jako problematické nejen samotné osoby spadající do této kategorie, ale také jejich mladší kolegové, úřady práce a zaměstnavatelé. Situaci této skupiny obyvatel lze charakterizovat obecným názorem zaměstnanců ve věku 18–65 let v neprospěch šancí starších osob na přijetí do zaměstnání (86 % respondentů), získání zajímavé práce (71 % respondentů) nebo na pracovní postup (75 % respondentů). Výsledkem je tak, alespoň dle $\frac{3}{4}$ zaměstnanců, vyšší koncentrace starších osob v horších a špatně placených oborech. Příčiny této situace jsou spatřovány v 56 % případů pouze na straně zaměstnavatelů a ve 14 % pouze na straně samotných starších osob (STEM, 2006). Zaměstnavatelé sami uvádějí, že ze stejně kvalitních uchazečů zaměstnají raději ženu po mateřské dovolené nebo absolventa, než aby přijali pracovníka v předdůchodovém věku (Remr a kol., 2007). Starší osoby v 88 % případů souhlasí s tím, že lidé starší 50 let mají problém s pracovním uplatněním (Remr a kol., 2007), konkrétně se v 88 % případů domnívají, že mají výrazně méně pracovních příležitostí než generace o 10 let mladší (Bočková a kol., 2010) a v 89 % případů očekávají zhoršující se situaci při hledání zaměstnání v průběhu času (Musilová a Hanák, 2006).

Osoby ve věku 50–65 let samy sebe vnímají jako ohroženou skupinu na trhu práce v 94 % případů (Svobodová a kol., 2009a). Jejich motivace k zaměstnanosti je přitom zcela zjevná, neboť osoby ve věku 50–75 let, které vykazují ekonomickou aktivitu, hodnotí svou spokojenost s životem i finanční situací lépe než osoby ve starobním důchodě nebo osoby nezaměstnané (Bočková a kol., 2010). Také experti z vybraných úřadů práce považují ekonomickou motivaci starších osob k setrvání v zaměstnání za dostatečnou, přičemž tato je přímo úměrná výši příjmu a dosažené úrovni vzdělání (Remr a kol., 2007). Zaměstnavatelé a osoby ve věku 15–74 let pak identifikovali potřeby většího výdělků a udržení životní úrovně jako dva nejvýznamnější faktory ekonomické aktivity osob v důchodovém věku (Remr a kol., 2007). Výše uvedené nepříznivé postavení starších osob na trhu práce se následně odráží v jejich silném důrazu na jistotu zaměstnání, a to i za cenu delšího času stráveného v práci nebo nižšího finančního ohodnocení, jak

uvádí více než $\frac{2}{3}$ zaměstnanců ve věku 50–65 let (Svobodová a kol., 2009a).

Pracovní uplatnění starších pracovníků je determinováno souladem jejich znalostí, dovedností a osobních charakteristik s požadavky zaměstnavatelů. Stejně tak jako u všech skupin na trhu práce lze také v případě starších pracovníků identifikovat jejich pozitiva a negativa.

Positiva identifikovaná zaměstnavateli, zaměstnanci ve věku 18–65 let i úřady práce jsou v podstatě shodná. Nejčastěji byly uváděny životní zkušenosti a léty získaný nadhled, odpovědnost a nízká míra fluktuace v důsledku vyšší loajality a zaměstnanecké spokojenosti (Remr a kol., 2007; Musilová, 2006; STEM, 2006). Uvedené dokládá skutečnost, že spokojenost se svým zaměstnáním deklaruje 73 % osob ve věku 50–65 let (Svobodová a kol., 2009a) a úroveň své loajality v porovnání s mladšími osobami vnímá jako vyšší 77 % osob ve věku 50–75 let (Bočková a kol., 2010).

Také negativa starších zaměstnanců byla jednotlivými aktéry trhu práce uváděna v podstatě shodná. Nejčastěji byly uváděny nízká adaptabilita a flexibilita, malá schopnost či ochota učit se novým věcem, nedostatečná jazyková vybavenost a nízká úroveň práce s počítači (Remr a kol., 2007; Musilová, 2006; STEM, 2006). Uvedeným nedostatkům starších osob v oblasti jazykových a PC dovedností odpovídá také podíl osob ve věku 50–75 let (78 % respondentů v případě PC dovedností a 90 % respondentů v případě jazykových dovedností), které souhlasí s tvrzením, že tyto nedostatky se negativně podílejí na nízké úspěšnosti pracovních pohovorů starších osob (Bočková a kol., 2010). Svou nižší flexibilitu však uvádí pouze 44 % z nich (Bočková a kol., 2010). Potřebu dalšího vzdělávání pro výkon své práce, jež je podrobně diskutována níže, uvádí 40 % osob ve věku 45–60 let (Musilová a Hanák, 2006).

Je nutno také upozornit na jisté rozpory, které bylo možno ve výčtu pozitiv a negativ mezi jednotlivými studiemi identifikovat. Jedním z těchto rozporů byla identifikace profesních znalostí jako pozitiva starších osob, které však bylo jinou studií rozporováno ve formě zastaralosti znalostí získaných studiem a nízkým povědomím o nových technologiích. Lze se domnívat, že v tomto případě je hodnocení velmi závislé na úhlu pohledu na znalosti starších osob, tj. zda se jedná o znalosti nabyté formálním vzděláním nebo praxí, stejně tak jako na úrovni jimi dosaženého vzdělání a oboru, v němž působí. Dalším identifikovaným rozparem je pak pracovní výkon starších osob, který byl firmami identifikován jako pozitivum (Musilová, 2006), zatímco většina zaměstnanců ve věku 18–65 let jej identifikovala jako negativum (STEM, 2006). Názor osob ve věku 50–75 let na

pracovní výkonnost své věkové kohorty se blíží spíše názoru zaměstnavatelů, neboť nižší pracovní výkon uvádí jen 29 % respondentů (Bočková a kol., 2010), v případě středního managementu pak 26 % respondentů (STEM, 2006). Zaměstnanci ve věku 50–65 let uvádějí nezměněnou schopnost dobře vykonávat svou práci dokonce v 89 % a nesnížený pracovní výkon v 86 % (Svobodová a kol., 2009a). Dalším identifikovaným rozporem pak bylo vnímání výše požadovaného finančního ohodnocení ze strany starších pracovníků, které je experty z úřadů práce i zaměstnavateli vnímáno jako nadměrné (Remr a kol., 2007). Musilová (2006) naopak uvádí, že 68 % zaměstnavatelů s tímto hodnocením nesouhlasí, neboť vyšší mzdu v případě starších pracovníků vnímají jako oprávněnou odměnu za jejich znalosti a dovednosti. Nutno uvést, že výběr pravděpodobnější z obou variant je velmi problematický, neboť firmy označující mzdové požadavky osob nad 50 let za nadměrné takto hodnotí také mzdové požadavky osob ve věku 25–35 let (Remr a kol., 2007), což vyvolává otázku, zda jsou nadměrné mzdové požadavky skutečně rysem starších pracovníků, zatímco relevance výsledků prezentovaných Musilovou (2006) může být ovlivněna malým počtem respondentů. Otázkou také zůstává, jak je vnímání mzdových požadavků starších pracovníků ovlivněno přístupy zaměstnavatelů k tvorbě mezd, neboť pouze 25 % podnikatelských subjektů stanovuje mzdy na základě principu seniority (v případě nepodnikatelských subjektů se jedná o 61 % subjektů), zatímco zbylých 75 % podnikatelských subjektů stanovuje mzdy dle pracovního výkonu (Remr a kol., 2007).

Překvapivým zjištěním je také pozitivní vnímání krátkodobých absencí a nemocnosti starších osob zaměstnavateli (Musilová, 2006), přičemž toto hodnocení vychází mimo jiné ze snížené potřeby absence v důsledku péče o nemocné děti, neboť tyto jsou již odrostlé (Remr a kol., 2007). Ačkoli osoby ve věku 50–75 let v 58 % případů připouští omezenou fyzickou kondici, vyšší nemocnost odmítá 53 % z nich (Bočková a kol., 2010). Hodnocení zdravotního stavu starších zaměstnanců, ve srovnání s jeho hodnocením u osob bez ohledu na jejich ekonomickou aktivitu, je ještě příznivější. Svobodová a kol. (2009a) uvádí, že pouze 30 % zaměstnanců ve věku 50–65 let pocítuje zdravotní omezení, přičemž vyšší nemocnost připouští pouze 19 % z nich. Lze předpokládat, že zdravotní stav je úzce spojen také s charakteristikami pracovního místa, neboť častou nemocnost uvádí pouze 6 % osob ve věku nad 45 let pracujících ve středním managementu (STEM, 2006). Na druhou stranu se lze domnívat, že v případě manuálních pracovníků je zdravotní stav rozhodujícím faktorem a zároveň základním omezením jejich pracovní aktivity a pracovního výkonu, jak vyplývá z analýzy důvodů

odmítnutí nabízených pracovních pozic u firem s 2/3 manuálních pracovních pozic (Remr a kol., 2007). Firmy i samotní pracovníci ve věku 50–64 let uvádějí celkovou vyčerpanost a nevyhovující zdravotní stav jako nejčastější příčiny odchodu do předčasného důchodu (Remr a kol., 2007). Z uvedeného lze usuzovat, že zaměstnanost starších osob lze vnímat jako signál jejich dobrého zdravotního stavu, neboť osoby s nepříznivým zdravotním stavem se v důsledku vlastního rozhodnutí nebo působení tržních mechanismů stávají nezaměstnanými či ekonomicky neaktivními.

Nepřímým důkazem relativně dobrého vnímání vlatního zdravotního stavu jsou také pracovní ambice starších pracovníků. Lze usuzovat, že pouze pracovníci, kteří nepocítují žádné nebo jen minimální zdravotní omezení, mají zájem o další kariérní postup. Ukazuje se však, že zatímco 46 % zaměstnanců ve věku 50–65 let by přivítalo lépe placenou práci ve vyšším tempu a napětí, na kariérní postup pomýšlí pouze 18 % z nich (Svobodová a kol., 2009a). Uvedené tak poukazuje na existující potenciál vyššího pracovního výkonu starších zaměstnanců, který není výrazně omezován zdravotním stavem. Zdá se však, že motivem k tomuto pracovnímu výkonu je spíše potřeba získání vyššího finančního ohodnocení než potřeba kariérního růstu. Na druhou stranu Bočková a kol. (2010) uvádí, že 49 % osob ve věku 50–75 let nesouhlasí s tím, že starší pracovníci mají nižší pracovní ambice než pracovníci mladší.

Jednou z identifikovaných slabin starších osob je nedostatečná úroveň dalšího vzdělávání, přičemž výsledky prezentované výše uvedenými studiemi tento názor potvrzují. Zájem o další vzdělávání v průměru projevuje 46 % populace, resp. osob ve věku 15–74 let (studenti nejsou v tomto podílu zahrnuti), přičemž odpovídající podíl pro věkovou kategorii 50–64 let dosahuje 38 % (Remr a kol., 2007). V případě věkové kategorie 45–60 let deklaruje svou potřebu profesního vzdělávání 40 % osob (Musilová a Hanák, 2006), nicméně alespoň ochotu se vzdělávat uvádí 71 % zaměstnanců ve věku 50–65 let (Svobodová a kol., 2009a). Určitou výjimku tvoří pracovníci středního managementu ve věku nad 45 let, neboť rozvoj svých pracovních schopností považuje za důležité 84 % z nich (STEM, 2006). Výše zájmu o vzdělávání se odráží také na reálných vzdělávacích výstupech. Ukázalo se, že 67 % osob ve věku 50–75 let se v poslední době nezúčastnilo žádné vzdělávací akce. Tento podíl je silně závislý na dosaženém věku, neboť ve věkové skupině 50–54 let se žádné vzdělávání v poslední době nezúčastnilo 45 % respondentů, zatímco u osob před důchodem tento podíl dosahuje 74 % (Bočková a kol., 2010). Obdobné výsledky přineslo také šetření mezi zaměstnanci ve věku 50–65 let, neboť 56 % z nich uvedlo, že se v posledním roce

žádného vzdělávacího kurzu nezúčastnilo (Svobodová a kol., 2009a). Otázkou však zůstává, jaký vliv mají na tuto skutečnost samotní zaměstnavatelé, neboť pouze 44 % zaměstnanců ve věku 50–65 let uvedlo, že je zaměstnavatel v dalším vzdělávání podporuje a nabízí jim účast na školeních (Svobodová a kol., 2009a). Na omezenou aktivitu zaměstnavatelů v oblasti vzdělávání starších osob poukazuje také 71 % podíl zaměstnanců, kteří se v posledních třech letech nezúčastnili žádné vzdělávací aktivity s podílem zaměstnavatele (Remr a kol., 2007). Srovnání tohoto podílu s údaji prezentovanými výše ukazuje na realizaci individuálních investic starších pracovníků do svého rozvoje. Tomu by odpovídala také ochota 65 % zaměstnanců (57 % osob bez ohledu na jejich ekonomickou aktivitu) k plnému či částečnému financování vzdělávacích aktivit (Bočková a kol., 2010).

Starší pracovníci bývají oceňováni pro své mnohaleté zkušenosti a také pro potenciál přenosu těchto zkušeností na své mladší kolegy. Osoby ve věku 50–70 let nevidí ve spolupráci s mladší generací žádné významné problémy (75 % respondentů) a silně se ohrazují proti názoru, že nemají o kontakt s mladšími osobami zájem (84 % respondentů), což vytváří vhodné zázemí pro mezigenerační transfer znalostí a zkušeností (Bočková a kol., 2010). Kromě toho má 55 % pracovníků ve věku 50–65 let zkušenost s tím, že mladší kolegové mají o jejich zkušenosti zájem a radí se s nimi (Svobodová a kol., 2009a). Dobrou zprávou je však také to, že i starší pracovníci se radí se svými mladšími kolegy, jak uvedlo 59 % z nich (Svobodová a kol., 2009a), čímž dochází k vzájemnému transferu znalostí a zkušeností. Obecně lze říci, že starší zaměstnanci vnímají vztahy mezi mladšími a staršími pracovníky v 63 % jako dobré (Svobodová a kol., 2009a).

Polovina zaměstnanců ve věku 50–65 let, konkrétně 49 % respondentů, vnímá ze strany svého zaměstnavatele podporu jejich setrvání v zaměstnání (Svobodová a kol., 2009a), navíc pouze 61 % z těchto pracovníků se těší na důchod (Remr a kol., 2007). Otázkou však zůstává, které faktory mohou zaměstnavatele využívat k efektivní podpoře zaměstnanosti starších osob a využití jejich pracovního potenciálu i po dosažení důchodového věku. Jak uvádí Svobodová a kol. (2009a), více než polovina zaměstnanců ve věku 50–65 let se domnívá, že mezi tyto faktory patří zkrácený pracovní úvazek (77 %), pohyblivý začátek pracovní doby (63 %), sezónní práce (60 %), práce z domova (56 %) a smlouvy na dobu určitou (52 %). Obdobné poznatky přináší také Remr a kol. (2007), který kromě různých opatření vedoucích ke zvýšení čisté mzdy identifikoval práci na zkrácený úvazek (79 %), úpravu pracovního tempa podle svých představ (74 %), pružnou pracovní dobu (73 %), úpravu pracovní náplně, např. snížená odpovědnost či namá-

havost práce (61 %), a úpravu pracoviště podle představ pracovníka (55 %) jako faktory, jež více než polovina respondentů považuje za významné pro udržení pracovní aktivity osob v důchodovém věku. Z pohledu zaměstnavatelů patří mezi nejsnáze aplikovatelná opatření nabídka dočasného pracovního poměru (61 %), možnost pracovat na částečný úvazek (46 %) a flexibilní délka i uspořádání pracovní doby (32 %). Nutno však uvést, že opatření cílená na podporu zaměstnání starších osob ve skutečnosti realizuje pouze 5 % firem (Remr a kol., 2007).

3. Metodika šetření mezi subjekty Moravskoslezského kraje

Přehled výsledků existujících empirických studií (viz předchozí kapitola) poskytuje velmi dobrou představu o situaci starších osob na českém trhu práce. Otázkou je, zda jsou tyto závěry obecně platné také v podmínkách regionálního trhu práce, nebo lze identifikovat významné odlišnosti v postavení a vnímání starších pracovníků v závislosti na regionálních podmínkách.

Za účelem nalezení odpovědi na uvedenou otázku bylo realizováno on-line dotazníkové šetření mezi malými a středními firmami v Moravskoslezském kraji. Výběr Moravskoslezského kraje jako reprezentanta regionálního trhu práce byl veden skutečností, že ke konci roku 2011 tento kraj vykazoval největší podíl osob 50+ na celkovém počtu nezaměstnaných (MPSV, 2011), a má tak největší potenciál k odlišnému vnímání charakteristik starších pracovníků.

Dotazník byl navržen tak, aby odrážel hlavní témata, kterými se empirická literatura zaměřená na pracovní uplatnitelnost osob 50+ věnuje. Těmito tématy jsou zejména preference zaměstnavatelů, silné a slabé stránky starších osob, jejich další vzdělávání, předávání zkušeností a postoj těchto osob k odchodu do starobního důchodu. Stejně jako ve většině studií a reflektovaných rešerší empirické literatury je šetření zaměřeno na kategorii zaměstnanců 50+, jejíž heterogenita zajišťuje zachycení skutečně obecných charakteristik této části populace a postojů ostatních subjektů trhu práce k ní. Tento postup umožnil následné srovnání údajů o postavení a vnímání starších osob na trhu práce Moravskoslezského kraje a České republiky.

Respondenty šetření byly soukromé subjekty s 10–249 zaměstnanci, podnikající v sektorech NACE 01–82 a 95–96, jejichž sídlo se nachází v Moravskoslezském kraji. Na základě databáze *Creditinfo – Albertina CZ Silver Edition 4/2011* bylo identifikováno 3 733 subjektů, které odpovídaly těmto charakteristikám. Údaje o elektronické adrese však v mnoha případech chyběly a bylo nutno je dohledávat na webových stránkách společností. Uvedené ve svém důsledku vedlo k erozi potenciálního vzorku firem o ty, které

elektronickou adresu v databázi Albertina neuvedly a zároveň nemají své vlastní webové stránky s uvedeným elektronickým kontaktem (v převážné míře se jednalo o firmy do 20 zaměstnanců). V září roku 2011 tak bylo rozesláno 1 106 e-mailů na vedení firem nebo personální ředitele s žádostí o účast v uvedeném dotazníkovém šetření (tento počet se vztahuje pouze k úspěšně doručeným e-mailům). Vzhledem k velmi nízké míře návratnosti bylo v listopadu téhož roku přistoupeno k telefonickému kontaktování všech firem, jimž byl e-mail zaslán. Výsledkem těchto aktivit bylo získání 199 úplných responsí ke konci roku 2011, kdy byl sběr dat ukončen.

Ačkoli relativně malý vzorek firem naznačuje, že výsledky šetření nejsou na úrovni kraje reprezentativní, stále se jedná o relevantní zkušenost vedení 199 firem, které zaměstnávají celkem 10 140 osob, přičemž 27,7 % z nich spadá do věkové kategorie 50+. To znamená, že každá firma v průměru zaměstnává 51,0 zaměstnanců, z nichž je 14,2 ve věku 50 a více let. Ve vzorku dominovaly malé firmy (69 firem o velikosti 10–19 zaměstnanců a 62 firem o velikosti 20–49 zaměstnanců) nad firmami středními (68 firem o velikosti 50–249 zaměstnanců). Firmy nejčastěji (více než 10 firem) podnikají ve zpracovatelském průmyslu (NACE C), stavebnictví (NACE F), velkoobchodě, maloobchodě a opravách a údržbě motorových vozidel (NACE G), ostatních činnostech (NACE S), dopravě a skladování (NACE H) a profesní, vědecké a technické činnosti (NACE M), přičemž firmy v těchto sektorech se na vzorku podílejí 89,4 %.² Vzhledem k uvedené ekonomické struktuře není překvapením, že v 80,4 % firem převládají pracovní pozice manuálního charakteru, zatímco pracovní pozice duševního charakteru převládají ve zbylých 19,6 % firem.

Pro dokreslení postavení starších osob na trhu práce Moravskoslezského kraje bylo provedeno také šetření mezi zaměstnanci. Vzhledem k nízké ochotě firem spolupracovat při oslovení jejich zaměstnanců bylo přistoupeno k oslovení respondentů prostřed-

nictvím metody sněhové koule. Z výsledné množiny responsí byly pro další zpracování použity pouze odpovědi respondentů z Moravskoslezského kraje, kteří překročili věkovou hranici 50 let a pracují v malé či střední firmě podnikající v sektorech NACE 01–82 a 95–96 (jedná se tak o potenciální zaměstnance firem, jež se šetření zúčastnily). Tento postup vedl k získání pouze 77 relevantních responsí, což vede k nemožnosti tvorby obecně platných závěrů o postavení této kategorie pracovníků na trhu práce Moravskoslezského kraje. Z tohoto důvodu budou výsledky šetření mezi zaměstnanci dále uváděny pro ilustraci v rámci poznámkového aparátu, přičemž jednotlivé poznámky budou vztahovány k odpovídajícím tématům šetření mezi firmami.

Vzorek zaměstnanců je tvořen 77 respondenty (55,8 % mužů) ve věku od 50–67 let (průměrný věk 56,0 let), kteří v 83,1 % případů zatím nesplňují podmínky pro přidělení řádného starobního důchodu. Zaměstnanci nesplňující podmínky řádného důchodu v 59,4 % případů plánují s odchodem do důchodu ukončit svou pracovní kariéru (zejména ze zdravotních důvodů, potřeby odpočinku a zájmu věnovat se rodině a svým koníčkům), zbylých 40,6 % plánuje v pracovních aktivitách pokračovat (zejména z finančních důvodů a potřeby pocitu užitečnosti). Pro dokreslení lze dále uvést, že respondenti nejčastěji (více než 10 osob) pracují ve zpracovatelském průmyslu (NACE C), administrativních a podpůrných činnostech (NACE N) nebo činnostech, jako jsou osobní služby, opravy počítačů apod. (NACE N), a to převážně na pozicích s převahou duševní práce (53,3 % respondentů). Detailní deskripci vzorku zaměstnanců obsahuje tabulka 5 v příloze.

4. Postavení zaměstnanců 50+ na trhu práce Moravskoslezského kraje

Zaměstnavatelé v Moravskoslezském kraji při přijímání nových pracovníků nejvíce preferují mladé jedince s rodinou a dále absolventy. Osoby v předdůchodovém věku se tak z pohledu jejich preferencí nacházejí mezi absolventy a ženami po ukončení mateřské/rodičovské dovolené, přičemž k absolventům mají z tohoto pohledu daleko blíže. Tyto výsledky víceméně odpovídají preferencím českých zaměstnavatelů prezentovaných Remrem a kol. (2007), který uvádí nižší preferenci starších osob oproti absolventům, ale i ženám po mateřské dovolené.

Význam uvedených preferencí vyniká zejména při srovnání volby zaměstnavatelů, uvedené v tabulce 1, se skutečností, že 68,3 % z nich vnímá možnost

² Struktura vzorku firem z pohledu sektoru podnikání je následující (v sestupném pořadí): C – Zpracovatelský průmysl (68 firem), F – Stavebnictví (47 firem), G – Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel (27 firem), S – Ostatní činnosti, tj. osobní služby, opravy počítačů a výrobků pro osobní spotřebu, činnosti sdružení (16 firem), H – Doprava a skladování (10 firem), M – Profesní, vědecké a technické činnosti (10 firem), D – Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu (5 firem), J – Informační a komunikační činnosti (5 firem), A – Zemědělství, lesnictví a rybářství (4 firmy), I – Ubytování, stravování a pohostinství (3 firmy), B – Těžba a dobývání (2 firmy), L – Činnosti v oblasti nemovitostí (1 firma), N – Administrativní a podpůrné činnosti (1 firma).

uplatnění starších pracovníků v oblasti jejich podnikání jako velmi dobrou.³

Zaměstnanost osob je vždy spojena s charakteristikami, jež ovlivňují jejich pracovní výkon. Hodnocení jednotlivých charakteristik osob ve věku 50+, ve srovnání s jejich mladšími kolegy (ve věku 30–35 let), ukazuje tabulka 2.⁴ Ve sloupci A je zobrazeno hodnocení starších pracovníků v jednotlivých pracovních oblastech tak, jak je vnímají všechny firmy. Jako největší přednosti těchto pracovníků jsou vnímány praktické zkušenosti, loajalita k zaměstnavateli, spolehlivost, samostatnost a schopnost řešit problémy,

³ Pro úplnost lze doplnit, že pouze 32,5 % zaměstnanců, kteří se zúčastnili dotazníkového šetření, se domnívá, že zaměstnavatelé nemají o zaměstnávání osob ve věku 50 let a více zájem. Na druhou stranu 50,7 % zaměstnanců cítí obavu z toho, že by mohli být propuštěni v souvislosti se svým věkem ještě před dosažením důchodového věku.

⁴ Zaměstnavatelé byli nejprve požádáni o ohodnocení úrovně vybraných charakteristik zaměstnanců ve věku 50+, a to ve srovnání s jejich kolegy ve věku 30–35 let. K tomuto hodnocení použili pětímístnou škálu: výrazně horší, mírně horší, stejně, mírně lepší a výrazně lepší. Za účelem provedení srovnání byly jednotlivým slovním hodnocením přiřazeny numerické hodnoty od –2 pro výrazně horší do +2 pro výrazně lepší, což umožnilo výpočet průměrného hodnocení pro každou charakteristiku (viz tabulka 2, sloupec A). Následně byli zaměstnavatelé vyzváni k označení všech charakteristik, které jsou klíčové pro pracovní výkon v jejich firmě. Tato informace umožnila provést srovnání významu jednotlivých charakteristik pro firmy v Moravskoslezském kraji (viz tabulka 2, sloupec B). Lze se domnívat, že zaměstnanci nejsou vybíráni a posuzováni podle všech svých charakteristik, ale právě podle charakteristik klíčových pro danou firmu. Z tohoto důvodu bylo pro každou charakteristiku vypočteno také průměrné hodnocení pouze na základě odpovědí firem, které vnímají tuto charakteristiku jako klíčovou, což by mělo vést ke zvýšení relevance získaného hodnocení (viz tabulka 2, sloupec C). Pro úplnost lze uvést, že hodnocení zaměstnanců 50+ z pohledu jednotlivých charakteristik (sloupce A a C tabulky 2) může nabývat hodnot z uzavřeného intervalu od –2 do +2, přičemž kladné hodnoty ukazují na komparativní výhodu těchto zaměstnanců ve srovnání s jejich mladšími kolegy a záporné hodnoty na jejich komparativní nevýhodu. V textu je však pozornost věnována výhradně charakteristikám s absolutní hodnotou $\geq 0,5$.

zatímco mezi největší nedostatky lze zařadit schopnost komunikovat v cizích jazycích, práci s počítačem a internetem, potřebu dalšího vzdělávání a vyhledávání a orientaci v informacích, což do značné míry odpovídá výsledkům empirických prací na národní úrovni (Remr a kol., 2007; Musilová, 2006; STEM, 2006).

Výsledky v oblastech profesních znalostí, pracovního výkonu a krátkodobých absencí nebyly na národní úrovni, z pohledu jejich zařazení mezi pozitiva nebo negativa, zcela jednoznačné. Z tohoto důvodu je hodnocení pracovníků představiteli firem v Moravskoslezském kraji velmi zajímavé. Ukazuje se, že odborné teoretické znalosti a míra absence v práci jsou u starších pracovníků v Moravskoslezském kraji vnímány jako jejich výhody, přičemž výkonnost starších a mladších pracovníků je vnímána jako totožná. Také výše mzdových nákladů na starší pracovníky nebyla na národní úrovni jednoznačně vnímána. V Moravskoslezském kraji pouze 2 % firem souhlasí s tvrzením, že náklady práce na pracovníky starší 50 let jsou příliš vysoké. To může být způsobeno také tím, že 76,4 % firem nepromítá princip seniority do tvorby mezd⁵, což odpovídá výsledkům Remra a kol. (2007) pro podnikatelské subjekty na národní úrovni.⁶

⁵ Šetření mezi staršími zaměstnanci v Moravskoslezském kraji ukazuje, že pouze 11,69 % z nich je odměňováno v souladu s principem seniority.

⁶ Také zaměstnanci ve věku 50+ byli požádáni o provedení srovnání sebe samých se svými mladšími kolegy (lze srovnávat s údaji uvedenými ve sloupci A tabulky 2). Výsledky ukazují, že starší pracovníci vnímají své komparativní výhody oproti mladším kolegům (hodnota $\geq 0,5$) téměř stejně jako jejich zaměstnavatelé. Mezi identifikované výhody patří praktické zkušenosti, spolehlivost, schopnost řešit problémy, samostatnost v práci, loajalita k zaměstnavateli (které uvedli také zaměstnavatelé), a dále pak schopnost plánovat a organizovat. Jako svou nevýhodu (hodnota $\leq -0,5$) uvedli pouze schopnost komunikovat v cizím jazyce (práce s počítačem a internetem dosáhla hodnoty –0,42). Pro úplnost je nutno uvést, že někteří respondenti nebyli schopni ohodnotit svůj výkon oproti mladším kolegům u všech charakteristik. Výsledné hodnocení tak bylo pro jednotlivé charakteristiky vypočteno na základě 54–73 responsí.

Tabulka 1 Preference zaměstnavatelů při přijímání zaměstnanců (zaměstnavatelé vybírali 2 z 5 typů uchazečů)

<i>Představte si situaci, že byste se měl(a) rozhodnout, kterého z níže uvedených uchazečů přijmout. Pro koho byste se rozhodl(a)? Vyberte 2 uchazeče.</i>	<i>Četnost</i>	<i>Podíl (v %)</i>
Mladý člověk, který právě založil rodinu	145	72,9
Absolvent	114	57,3
Starší pracovník v předdůchodovém věku	98	49,2
Žena krátce po mateřské dovolené	31	15,6
Důchodce	10	5,0
Počet respondentů	199	100,0

Je však nutné upozornit na skutečnost, že význam jednotlivých charakteristik pracovníků se v různých firmách liší, jak ukazuje sloupec B. Lze se tak domnívat, že starší pracovníci budou koncentrováni v sektorech či firmách, ve kterých jsou relativně důležitější ty charakteristiky, v nichž vynikají, a naopak relativně méně významné charakteristiky, jež představují jejich slabiny. Tento předpoklad potvrzuje srovnání hodnot ve sloupcích A a C, tj. srovnání hodnocení charakteristik starších pracovníků provedeného všemi firmami (sloupec A) s hodnocením provedeným pouze firmami, v nichž jsou uvažované charakteristiky klíčové pro pracovní výkon (sloupec C). Ukazuje se, že pozitiva jsou hodnocena daleko příznivěji a negativa daleko shovívavěji, jsou-li vztahy v úvahu pouze odpovědi firem, v nichž jsou posuzo-

vané charakteristiky velmi důležité pro pracovní výkon.⁷

⁷ Stejný závěr vyplývá také z hodnocení provedeného samotnými zaměstnanci ve věku 50+, pokud jsou brány v úvahu pouze ty charakteristiky, které jsou pro výkon jejich práce nezbytné (lze srovnávat s údaji uvedenými ve sloupci C tabulky 2). V tomto případě dochází k posílení výhod a oslabení nevýhod starších zaměstnanců. Mezi takto identifikované výhody patří praktické zkušenosti, loajalita k zaměstnavateli, spolehlivost, odborné teoretické znalosti, schopnost řešit problémy, samostatnost v práci (které uvedli také zaměstnavatelé) a dále schopnost plánovat a organizovat, ochota pracovat na zkrácený úvazek a ochota pracovat přesčas. V případě nevýhod nelze identifikovat žádnou charakteristiku s hodnotou $\leq -0,5$ (nejblíže se této hodnotě blíží schopnost komunikovat v cizím jazyce).

Tabulka 2 Hodnocení charakteristik zaměstnanců ve věku 50 let a více (ve srovnání se zaměstnanci ve věku 30–35 let)

<i>Jak byste ohodnotil/a pracovníky ve věku 50 a více let (ve srovnání s jejich mladšími kolegy, tj. kolem 30–35 let) v následujících oblastech?</i>	<i>(A) Hodnocení zaměstnanců 50+</i>	<i>(B) Podíl firem (%), v nichž je daná charakteristika klíčová pro pracovní výkon</i>	<i>(C) Podmíněné hodnocení zaměstnanců 50+ (viz poznámka)</i>
Praktické zkušenosti	1,34	87,9	1,34
Spolehlivost	0,87	87,4	0,87
Samostatnost v práci	0,75	82,4	0,79
Výkonnost	0,04	75,4	0,01
Loajalita k zaměstnavateli	0,93	69,3	1,03
Aktivní přístup	0,05	66,3	0,11
Schopnost řešit problémy	0,56	64,3	0,63
Schopnost pracovat v týmu	0,23	59,8	0,30
Ochota pracovat přesčas	0,35	57,8	0,47
Nízká míra / počet dnů absence v práci (nemocenská apod.)	0,31	57,3	0,29
Odborné teoretické znalosti	0,48	49,7	0,67
Schopnost přizpůsobit se novým podmínkám	-0,38	41,2	-0,29
Práce s počítačem a internetem	-0,93	37,2	-0,69
Zvládání stresových a zátěžových situací	-0,04	35,7	0,01
Potřeba se dále vzdělávat/rozvíjet	-0,61	32,7	-0,42
Schopnost plánovat a organizovat	0,31	31,7	0,38
Schopnost efektivní komunikace	0,05	26,1	0,29
Ochota pracovat na směny	0,12	25,1	0,40
Vyhledávání a orientace v informacích	-0,56	21,1	-0,43
Zákaznický orientovaný přístup	0,04	19,1	0,29
Schopnost komunikovat v cizím jazyce	-1,25	17,6	-1,00
Ochota přijmout nižší mzdu	0,06	12,6	0,60
Ochota pracovat na zkrácený úvazek	0,04	5,0	0,70

Jak bylo uvedeno, jedním z vnímaných nedostatků zaměstnanců ve věku 50+ je jejich potřeba dále se rozvíjet. Často bývá argumentováno, že rozvoj starších pracovníků je negativně ovlivňován také přístupem samotných zaměstnavatelů, kteří nemají zájem tyto dále vzdělávat (viz kapitola 1). Odpovědi firem z Moravskoslezského kraje však ukazují, že pouze 9,5 % z nich se domnívá, že vzdělávání osob ve věku 50 a více let již nemá příliš smysl. Firemní vzdělávání je nejčastěji (67,3 % firem) podporováno jeho přímým poskytováním, které se děje na základě aktuálních potřeb a na věku zaměstnanců je zcela nezávislé. Tento pragmatismus tak přispívá k minimalizaci rozdílů v přístupu k dalšímu vzdělávání mezi jednotlivými věkovými skupinami pracovníků. Aplikace rovnostářského přístupu firem ke vzdělávání jejich zaměstnanců však na druhou stranu vede k ignorování specifík starších pracovníků (např. pomalejší tvorby paměťových záznamů nebo nižší obeznamenosti s technologiemi běžně používanými mladšími pracovníky, jež mohou být při vzdělávání často chápány jako skutečnosti všemi dobře známé), což tyto pracovníky znevýhodňuje. Toto tvrzení lze doložit relativně malým podílem firem, které nabízejí (16,6 %) či skutečně využívají (8,5 %) vzdělávání, které je přizpůsobeno starším lidem (viz tabulka 3). Lze se však domnívat, že skutečný stav přizpůsobování vzdělávání potřebám starších pracovníků bude ještě méně příznivý, neboť pouze 2 firmy uvedly skutečně relevantní popis takového přizpůsobování, které spočívalo ve vytváření *studijních skupin* dle věku a cílené upozornění lektorů na tuto skutečnost v dostatečném předstihu, aby tito mohli výuku přiměřeným způsobem

přizpůsobit, a dále možnost vznášení návrhů na úpravy vzdělávání ze strany straších zaměstnanců.⁸

Na zapojení starších pracovníků do dalšího vzdělávání se však lze podívat také ze zcela jiné perspektivy. Hodnocení těchto pracovníků odhalilo mnoho oblastí, v nichž ve srovnání s mladšími kolegy vynikají, přičemž jejich nejsilnější komparativní výhodou jsou bohaté praktické zkušenosti. Otázkou však je, zda firmy využívají pracovníky ve věku 50+ k předávání jejich zkušeností ostatním. Ukázalo se, že 76,4 % malých a středních firem Moravskoslezského kraje této možnosti využívá, přičemž tento podíl dosahuje hodnoty 82,1 % v případě firem s převahou pracovních pozic duševního charakteru a 75,0 % v případě firem s převahou pracovních pozic manuálního cha-

⁸ Uvedené údaje však stále neposkytují odpověď na rozsah skutečného rozvoje starších zaměstnanců. Určitou představu poskytuje šetření mezi zaměstnanci ve věku 50+, které ukázalo, že 37,7 % z nich se v posledních 3 letech zúčastnilo alespoň jednoho vzdělávacího kurzu, který souvisel s výkonem jejich profese. Tento výsledek přibližně odpovídá situaci na národní úrovni (viz Svobodová a kol., 2009a; Remr a kol., 2007). Bez ohledu na účast respondentů v uvedených aktivitách formálního vzdělávání 46,8 % z nich uvedlo také sebevzdělávání související s výkonem profese v posledních 3 letech. Jsou-li vzaty v úvahu specifitější formy osobního rozvoje, je tato situace méně příznivá, neboť např. vlastní plán osobního rozvoje má pouze 10,4 % respondentů. Dále lze uvést, že starší zaměstnanci v převážné míře (72,7 %) stále vidí smysl v investování času a peněz do vzdělávání osob v jejich věku, což taktéž odpovídá výsledkům na národní úrovni (viz Svobodová a kol., 2009a), avšak srovnání podílu osob s tímto názorem a osob věnujících se sebevzdělávání (výše uvedených 46,8 %) naznačuje, že značná část z nich očekává, že časové i finanční náklady těchto investic ponese zaměstnavatel.

Tabulka 3 Opatření na podporu zaměstnanosti osob ve věku 50+

<i>Opatření podporující zaměstnanost pracovníků ve věku 50+</i>	<i>Firmy, které opatření nabízí (%)</i>	<i>Firmy, ve kterých je opatření využíváno (%)</i>
Přizpůsobení pracovního prostředí věku zaměstnanců / možnost upravit si pracoviště	100 (50,3 %)	75 (37,7 %)
Zkrácení pracovního úvazku	80 (40,2 %)	39 (19,6 %)
Možnost rozvrhnout si pracovní dobu / upravit si pracovní tempo (při zachování velikosti úvazku)	78 (39,2 %)	53 (26,6 %)
Změna pracovní pozice / přechod na fyzicky nebo duševně méně náročnou práci	68 (34,2 %)	39 (19,6 %)
Možnost upravit si pracovní náplň (např. snížená odpovědnost, snížená namáhavost práce)	51 (25,6 %)	33 (16,6 %)
Zdravotní péče o starší zaměstnance	40 (20,1 %)	30 (15,1 %)
Odborné vzdělávání, jehož výuka je přizpůsobena starším lidem	33 (16,6 %)	17 (8,5 %)
Práce z domova (teleworking, homeworking)	25 (12,6 %)	14 (7,0 %)
Počet respondentů	199 (100,0 %)	

rakteru.⁹ Toto předávání zkušeností probíhá několika způsoby, přičemž nejčastěji se jedná o zaučování mladších kolegů (starší pracovník má funkci mentora a odpovídá za zácvik/zpracování nově příchozích nebo jsou automaticky vytvářeny pracovní dvojice starších a mladších pracovníků, které společně pracují na zakázkách; v některých případech jsou výsledky zaškolení ověřeny před komisí) nebo vedení pracovních skupin staršími pracovníky, kteří tak odpovídají za kvalitu a včasnost odvedení práce (alternativou je pouhá účast starších pracovníků v takovýchto týmech). Méně častými způsoby jsou pak osobní konzultace na dobrovolné/kolegiální bázi nebo pořádání formálních školení a přednášek. Necelá ¼ firem nicméně uvedla, že starší pracovníky k předávání zkušeností nevyužívá. To bylo nejčastěji způsobeno tím, že nejkompetentnější lidé, kteří jsou odpovědní za školení nových nebo stávajících zaměstnanců, ještě nedosáhli věku 50 let (v některých případech byla na vině nedostatečná kvalifikace starších pracovníků) nebo není potřeba zkušenosti předávat, popř. to nedovoluje organizace práce.

Poslední oblastí, na kterou se dotazníkové šetření mezi firmami v Moravskoslezském kraji zaměřilo, byla identifikace opatření podporujících zaměstnanost starších pracovníků, která jsou firmami nabízena a zaměstnanci ve věku 50+ skutečně využívána (viz tabulka 3). Více než ⅓ firem nabízí možnost přizpůsobení si pracovního prostředí, zkrácení pracovního úvazku, rozvržení pracovní doby (flexibilní pracovní dobu) a změnu pracovní pozice, avšak pouze v případě přizpůsobení pracovního prostředí uvedla více než ⅓ firem reálné využívání této možnosti. Obecně lze uvést, že ani nabídka ani využití uvedených opatření

⁹ Šetření mezi staršími pracovníky odhalilo, že 37,7 % z nich zaučuje mladší kolegy, a předává jim tak své zkušenosti, a dalších 15,6 % by tak rádo činilo. Tato situace odpovídá relativně dobrým vztahům s mladšími kolegy, které takto vnímá 67,5 % zaměstnanců ve věku 50+. Podíl starších zaměstnanců v Moravskoslezském kraji, kteří vnímají mezigenerační vztahy na pracovišti jako dobré, tak odpovídá jejich podílu na národní úrovni (viz Svobodová a kol., 2009a). Nutno však uvést, že 54,6 % zaměstnanců ve věku 50+ stále vnímá využití zkušeností starších pracovníků ze strany jejich zaměstnavatele jako nedostatečné.

k podpoře zaměstnanosti osob ve věku 50+ nejsou nikterak rozšířené.¹⁰

Kdo je tedy hlavním subjektem odpovědným za udržení zaměstnanosti osob ve věku 50+? Zaměstnavatelé se domnívají, že to jsou hlavně samotní pracovníci, kteří mohou k uvedenému přispět zejména prostřednictvím svého osobního rozvoje, i když také zaměstnavatelé a stát by měli k uvedenému významně přispět (viz tabulka 4). V případě zaměstnavatelů by tento *příspěvek* měl mít podobu tvorby vhodných pracovních podmínek, včetně možností a motivů podporujících rozvoj a využití potenciálu starších pracovníků.¹¹

5. Diskuze

Předchozí kapitoly poskytly detailní popis charakteristik a vnímání osob 50+ ostatními subjekty trhu práce České republiky a Moravskoslezského kraje, včetně jejich srovnání. Tato kapitola se proto uvedenými tématy nebude již plošně zabývat a zaměří se spíše na některé praktické konsekvence vybraných skutečností.

Výsledky dotazníkového šetření mezi malými a středními firmami Moravskoslezského kraje, jež byly dále doplněny o výsledky šetření mezi zaměstnanci 50+ v tomto typu firem, odhalily,

¹⁰ Zaměstnanci, kteří se zúčastnili dotazníkového šetření, projeví největší zájem (více než ¼ respondentů) o zdravotní péči pro starší zaměstnance (41,6 % respondentů), přizpůsobení pracovního prostředí věku zaměstnanců / možnost upravit si pracoviště podle svých představ (32,5 %), možnost upravit si pracovní náplň (29,9 %) a odborné vzdělávání přizpůsobené potřebám starších lidí (29,9 %). Tato opatření má možnost využít cca ⅓ respondentů, kteří o ně projeví zájem. Pro úplnost lze uvést také zájem o zbylá opatření (v sestupném pořadí): zkrácení pracovního úvazku (24,7 %), možnost rozvrhnout si pracovní dobu / upravit si pracovní tempo (24,7 %), změna pracovní pozice / přechod na fyzicky nebo duševně méně náročnou práci (23,4 %) a práce z domova (16,9 %).

¹¹ Zaměstnanci však častěji označili stát (70,1 % respondentů) nebo zaměstnavatele (68,8 %) jako subjekt odpovědný za udržení jejich zaměstnanosti než sami sebe, tj. zaměstnance (54,5 % respondentů). To odpovídá zcela opačnému způsobu nazírání na tuto skutečnost, než je tomu u zaměstnavatelů.

Tabulka 4 Odpovědnost za udržení zaměstnanosti osob ve věku 50 let a více

<i>Označte všechny subjekty, u nichž se domníváte, že mají hlavní odpovědnost za udržení zaměstnanosti osob ve věku 50 a více let.</i>	<i>Četnost</i>	<i>Podíl (v %)</i>
Zaměstnanec (např. sebevzděláváním, vysokou efektivitou práce)	142	71,4
Zaměstnavatel (např. vytvářením vhodných pracovních podmínek)	107	53,8
Stát (např. dotacemi, daňovými výhodami)	95	47,7
Počet respondentů	199	100,0

že v případě obecné preference zaměstnavatelů, silných a slabých stránek starších zaměstnanců, jejich vzdělávání a předávání jejich zkušeností mladším zaměstnancům byly v případě srovnatelných ukazatelů identifikovány obdobné hodnoty jako na úrovni národní (viz kapitola 4). Tato skutečnost naznačuje možnost aplikace jednotné koncepce podpory zaměstnanosti osob 50+ pro národní i regionální úroveň, kterou by bylo vhodné doplnit o koncepci či aktivity jednotlivých firem a dalších subjektů trhu práce.

Na základě výsledků šetření mezi malými a středními firmami se lze domnívat, že tyto firmy stále vnímají situaci na trhu práce jako relativně uspokojivou, neboť zatím necítí potřebu se využitím potenciálu pracovníků 50+ zabývat. To naznačuje jednak jejich relativně omezená nabídka opatření k podpoře zaměstnání starších pracovníků (viz tabulka 3), jednak nízký podíl firem se zpracovaným plánem rozvoje lidských zdrojů (22,6 %) nebo firem se zájmem o zpracování tohoto plánu se zaměřením na využití potenciálu starších pracovníků (2,0 %).

Přístup firem ke vzdělávání jejich zaměstnanců (viz kapitola 4) poukazuje na to, že tyto zastávají vůči osobám 50+ zcela liberální postoj, který lze vyjádřit tvrzením jedné z firem, že *nejsou třeba žádná opatření kvůli věku, protože rozhoduje přístup člověka k práci, ne věk*. Tento přístup na jedné straně eliminuje nebo alespoň omezuje projevy diskriminace z důvodu věku na trhu práce, na druhé straně však může vést k omezenému využití potenciálu starších pracovníků.

Skutečnosti uvedené v předchozích dvou odstavcích do značné míry ztěžují podporu zaměstnanosti osob 50+, zejména je-li přihlédnuto také ke zcela odlišným názorům zaměstnavatelů a zaměstnanců na subjekty odpovědné za její udržení či posílení. Zatímco zaměstnavatelé přisuzují hlavní odpovědnost zaměstnancům, ti přenáší odpovědnost na stát a firmy. Řešení této situace tak spočívá ve změně postojů jak zaměstnavatelů, tak zejména samotných pracovníků. V případě jedinců je do budoucna nutné posílit povědomí o významu dalšího vzdělávání pro jejich zaměstnatelnost, stejně tak jako přijetí odpovědnosti za vlastní rozvoj. Tomu by měl vycházet vstříc vzdělávací sektor přípravou vzdělávání, které by zohledňovalo specifika starších pracovníků. Tato opatření, zaměřená zejména na stranu nabídky práce, by však měla být doplněna také změnou přístupu firem ke starším zaměstnancům, neboť akceptováním jejich specifík mohou lépe využívat jejich pracovního potenciálu. Lze předpokládat, že změna postoje firem bude časem vynucena trhem v důsledku úbytku disponibilních pracovních sil v potřebné kvalitě, který bude souviset s pokračujícím stárnutím populace. Roli státu pak lze spatřovat zejména v realizaci opatření, která nebudou narušovat individuální iniciativu a působení trhu.

6. Závěr

V posledních letech lze zaznamenat velký zájem o zlepšení postavení osob 50+ na trhu práce, které je dlouhodobě velmi nepříznivé (např. Šimek, 2010; Mužná a Plesník, 2006). Nutnost řešení tohoto problému si vynucují současné demografické trendy, které ve svých důsledcích mohou vést k nedostatečné reprodukci pracovní síly z pohledu jejího množství i struktury a následně poklesu konkurenceschopnosti ekonomiky (srov. MPSV, 2008). Tyto skutečnosti, jak uvádí Národní program přípravy na stárnutí, by měli zaměstnavatelé (resp. společnost jako celek) reflektovat při tvorbě svých koncepcí rozvoje lidských zdrojů a následně podstupovat kroky k udržení zaměstnanosti starších osob (MPSV, 2008).

Efektivita koncepcí rozvoje lidských zdrojů, popř. jednotlivých aktivit k podpoře zaměstnanosti osob 50+ je téměř výhradně závislá na detailní znalosti cílové skupiny a jejího vnímání ostatními subjekty trhu práce. Z tohoto důvodu byla provedena detailní rešerše empirické literatury zabývající se tímto tématem na národní úrovni (viz kapitola 2), jež odhalila základní charakteristiky typické pro skupinu osob 50+. Otázkou však zůstalo, zda jsou tyto charakteristiky stejné také v případě jednotlivých regionálních trhů práce, což má dalekosáhlé důsledky pro použitelnost národních, resp. jednotných koncepcí řešení této problematiky.

Srovnání uvedené rešerše s výsledky šetření mezi malými a středními firmami Moravskoslezského kraje, tj. kraje s nejvyšším podílem starších osob na celkovém počtu nezaměstnaných, a staršími zaměstnanci v tomto typu firem ukázalo, že mezi situací starších osob na uvedeném regionálním trhu práce a národním trhu práce neexistují významné odlišnosti, a to bez ohledu na skutečnost, zda jsou diskutovány preference zaměstnavatelů při přijímání nových zaměstnanců, vnímané výhody a nevýhody starších pracovníků ve srovnání s jejich mladšími kolegy nebo přístup zaměstnavatelů k opatřením, která podporují zaměstnanost osob 50+. Uvedený závěr ukazuje na možnost aplikace jednotné koncepce podpory zaměstnanosti osob 50+. Tuto jednotnou koncepci by však bylo vhodné doplnit individuálními opatřeními na úrovni jednotlivců a firem, která by byla formulována a realizována těmito subjekty na základě jejich specifických potřeb.

Na základě některých indicií se lze však domnívat, že firmy v současné době zatím necítí potřebu se tématem zaměstnanosti a rozvojem pracovního potenciálu osob 50+ intenzivně zabývat, neboť současnou situaci na trhu práce zatím nevnímají jako výrazně neuspokojivou. Avšak také v případě starších osob lze pochybovat o tom, že podstupují kroky ke zlepšení svého postavení na trhu práce v dostatečné míře,

neboť odpovědnost za svou zaměstnanost přenášejí v první řadě na stát a zaměstnavatele. Řešení této situace tak spočívá zejména ve změně postoje jak zaměstnavatelů, tak samotných pracovníků. V případě jedinců je do budoucna nutné posílit povědomí o významu dalšího vzdělávání pro jejich zaměstnatelnost, stejně tak jako přijetí odpovědnosti za vlastní rozvoj. Zaměstnavatelé by pak měli brát v úvahu specifika starších zaměstnanců, což by jim mohlo napomoci k vyššímu využití jejich pracovního potenciálu.

Literatura

MPSV (2008). *Kvalita života ve stáří. Národní program přípravy na stárnutí na období let 2008 až 2012*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí.

MUŽNÁ, B., PLESNÍK, V. (2006). *Vzdělávací kurzy pro nezaměstnané osoby nad 50 let. Zásady pro jejich přípravu a realizaci*. Krnov: Reintegra.

REMR, J. a kol. (2007). *Podpora zaměstnávání starších osob. Souhrnná studie*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí.

ŠIMEK, M. (2010). *Podpora zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin obyvatel v České republice: Nové přístupy a jejich efekty*. Brno: Institut vzdělávání SOKRATES.

VIDOVIČOVÁ, L., RABUŠIC, L. (2005). *Věková diskriminace – ageismus: úvod do teorie a výskyt diskriminačních přístupů ve vybraných oblastech s důrazem na pracovní trh*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí.

Další zdroje

BOČKOVÁ, L., HASTRMANOVÁ, Š., HAVRDOVÁ, E., VOJTKOVÁ, M. (2010). *Závěrečná zpráva z výzkumu 50+ Aktivně*. [On-line], [cit. 01.

04. 2012]. Dostupné z: <http://www.respektinstitut.cz/wp-content/uploads/50plus_aktivne_zaverecne_studie.pdf>.

MPSV (2011). *Statistiky nezaměstnanosti*. [On-line], [cit. 01. 04. 2012]. Dostupné z: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz>>.

MUSILOVÁ, I., HANÁK, J. (2006). *Perspektiva zaměstnávání osob ve věku 45–60 let: Kvantitativní výzkum*. [On-line], [cit. 01. 04. 2012]. Dostupné z: <<http://www.centrumzkusenosti.cz/projektpodpora/vyzkum/vyzkum02.pdf>>.

MUSILOVÁ, I. (2006). *Perspektiva zaměstnávání osob ve věku 45–60 let z hlediska zaměstnavatelů: Kvalitativní sonda s použitím techniky IDI*. [On-line], [cit. 01. 04. 2012]. Dostupné z: <<http://www.centrumzkusenosti.cz/projektpodpora/vyzkum/vyzkum01.pdf>>.

STEM (2006). *Postavení zaměstnanců nad padesát let na trhu práce*. [On-line], [cit. 01. 04. 2012]. Dostupné z: <http://www.equalcr.cz/files/clanky/532/Postaveni_zamestnancu_nad_50 лет.pdf>.

SVOBODOVÁ, L. a kol. (2009a). *BOZP a rizikové faktory pracovníků nad 50 let – uplatnění starších osob v pracovním procesu s návrhy na opatření na úrovni odvětví a podniku: Závěrečná zpráva z kvantitativního šetření mezi pracujícími ve věku 50–65 let*. [On-line], [cit. 01. 04. 2012]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/7852/Priloha_Kvantitativni_setreni.pdf>.

SVOBODOVÁ, L. a kol. (2009b). *BOZP a rizikové faktory pracovníků nad 50 let – uplatnění starších osob v pracovním procesu s návrhy na opatření na úrovni odvětví a podniku: Závěrečná zpráva*. [On-line], [cit. 01. 04. 2012]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/7851/Zaverecna_zprava_HR177_2009.pdf>.

Příloha**Tabulka 5** Struktura vzorku zaměstnanců

<i>Charakteristika</i>	<i>Četnost</i>
Postavení na trhu práce	zaměstnanec, který zatím nesplňuje podmínky pro uznání řádného starobního důchodu (64 osob), zaměstnanec, který pracuje a nepobírá starobní důchod, i když splňuje podmínky pro jeho uznání (1 osoba), starobní důchodce, který pracuje (12 osob)
Úroveň vzdělání	základní vzdělání (5 osob), střední vzdělání ukončené výučním listem (21 osob), střední vzdělání ukončené maturitou (30 osob), vyšší odborné vzdělání (4 osoby), vysokoškolské vzdělání (17 osob)
Sektor podnikání	C – Zpracovatelský průmysl (15 osob), N – Administrativní a podpůrné činnosti (12 osob), S – Ostatní činnosti (10 osob), I – Ubytování, stravování a pohostinství (6 osob), F – Stavebnictví (5 osob), G – Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel (5 osob), B – Těžba a dobývání (4 osoby), D – Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu (4 osoby), J – Informační a komunikační činnosti (4 osoby), M – Profesní, vědecké a technické činnosti (4 osoby), A – Zemědělství, lesnictví a rybářství (3 osoby), K – Peněžnictví a pojišťovnictví (3 osoby), H – Doprava a skladování (2 osoby)
Počet respondentů	77

